

La médiation préalable obligatoire

MEDIATION



“

*Privilégier le dialogue
dans la résolution
de conflits*

”

Face à la judiciarisation croissante des litiges, la médiation apparaît comme un mode alternatif de règlement privilégiant le dialogue entre les parties. Depuis le 1^{er} avril 2022, les recours formés contre les décisions individuelles " défavorables " concernant la situation de certaines personnes devront être précédés d'une tentative de médiation.

LA MÉDIATION : DE QUOI S'AGIT-IL ?

- ▶ La médiation préalable obligatoire vise à **parvenir à une solution amiable entre les parties** : l'employeur, l'agent et un tiers neutre : le médiateur du Centre de Gestion.
- ▶ La procédure de médiation préalable obligatoire est assurée par le Centre de Gestion, dès lors que la collectivité ou l'établissement concerné a conclu au préalable une convention avec celui-ci.

POURQUOI RECOURIR À LA MÉDIATION ?

- ▶ La médiation vise à parvenir à un **accord sur mesure adapté à la situation**.
- ▶ C'est un mode de résolution de litiges **plus rapide et moins onéreux** qu'une procédure contentieuse.
- ▶ Elle offre toutes garanties de **confidentialité et d'impartialité** : le médiateur est tenu au secret et à la discrétion professionnels et adhère à la charte des médiateurs des Centres de gestion.
- ▶ Par rapport à une décision de justice, la médiation est **réparatrice et conciliatrice** : la solution appartient aux parties et non au juge qui s'attache uniquement au respect des règles juridiques qui s'imposent à lui.



- ▶ La médiation constitue une solution attrayante pour les parties, car elle leur permet de préserver ou d'améliorer leur relation, tout en conservant la maîtrise de la procédure.

QUELS SONT LES LITIGES CONCERNÉS ?

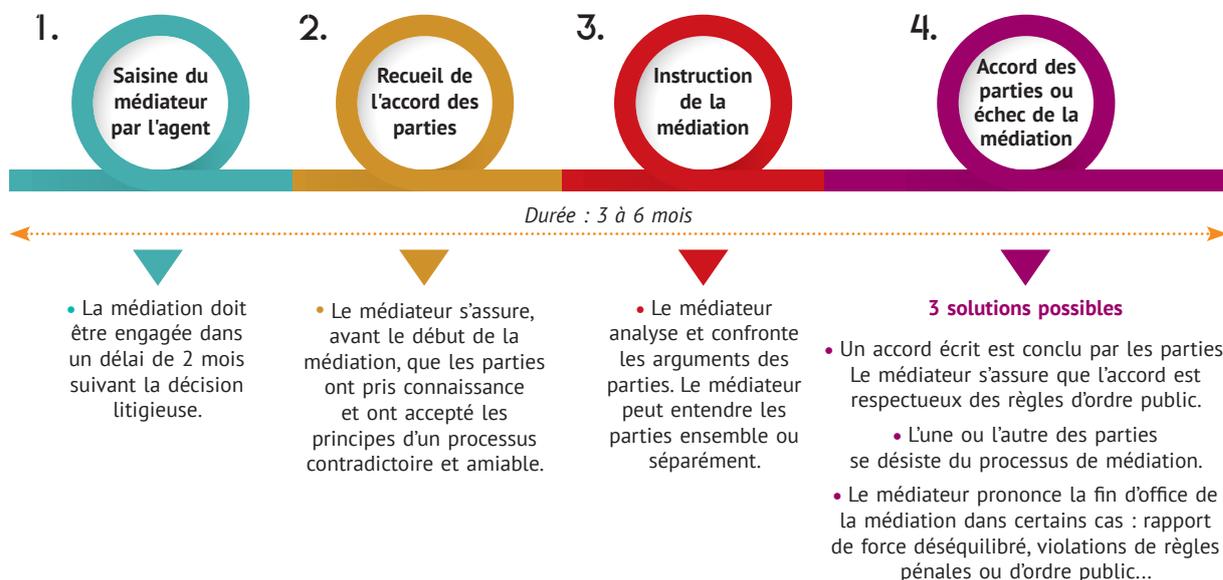
Le médiateur ne peut intervenir sur l'ensemble des décisions administratives concernant les agents. Il intervient uniquement dans **7 domaines de décisions administratives individuelles défavorables** relatives à :

- ▶ un des **éléments de rémunération** (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, etc.).
- ▶ à un **refus** de détachement, de placement en disponibilité ou de congé sans traitement.
- ▶ à la **réintégration** à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement.
- ▶ au **classement de l'agent** à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne.

- ▶ à la **formation professionnelle** tout au long de la vie.
- ▶ aux **mesures appropriées** prises par les employeurs publics à l'égard des **travailleurs handicapés**.
- ▶ à l'**aménagement des conditions de travail** des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

En revanche, les décisions faisant intervenir un jury ou une instance paritaire, ainsi que les décisions d'inaptitude médicale et de calcul des droits à la retraite sont exclues du champ du dispositif.

LE DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE



À l'issue du processus, un procès-verbal de fin de médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

À défaut de signature, un acte de fin de médiation, ne constituant pas une décision administrative, est établi par le médiateur.

NOS TARIFS

- ▶ La facturation est **forfaitaire** et établie selon le tarif fixé chaque année par le Conseil d'Administration du CDG 35.
- ▶ Le détail des tarifs est en ligne sur notre site (Rubrique Connaître le CDG 35/Les services aux collectivités).

Contact

Service Statuts - Rémunération

- ▶ mediation@cdg35.fr

CDG 35

Village des collectivités territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CX
Tél. 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00
contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr